

KEPEMIMPINAN MENURUT YOHANES PASAL 21 PADA CV.GOLDY PRIME

Steven dan Roy Setiawan

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: limbrother777@gmail.com

Abstrak - Kepemimpinan kristen merupakan suatu yang menarik untuk dibahas karena Terkadang masyarakat terutama umat kristiani kesulitan untuk mencari pemimpin yang baik dan benar yang sesuai dengan nilai – nilai kekristenan. Tujuan penelitian mendeskripsikan bagaimana penerapan kepemimpinan menurut Yohanes pasal 21 pada *CV.Goldy Prime*, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin di *CV.Goldy Prime* sangat menonjolkan dalam hal kepemimpinan sebagai persiapan pemulihan dan yang menjadi titik paling lemah adalah kepemimpinan sebagai kasih yang masih kurang baik diterapkan karena pemimpin *CV.Goldy Prime* mempunyai masalah dengan kesabaran.

Kata kunci - Kepemimpinan, Kepemimpinan kristen, dan kepemimpinan menurut Yohanes

I. PENDAHULUAN

Masalah kepemimpinan sangat baik untuk diteliti karena tidak ada habisnya untuk dibahas dan akan terus menjadi topik yang menarik untuk dibahas di tahun – tahun yang akan datang. Terkadang masyarakat terutama umat kristiani akan kesulitan untuk mencari pemimpin yang baik dan benar yang sesuai dengan nilai – nilai kekristenan.

Analisis Randy Poon meneliti dari sudut pandang Yohanes pasal 21, dimana peran Yesus sebagai agen perubahan dan panutan dengan berfokus pada interaksi Yesus dengan Petrus dan Yohanes pasal 21 ini juga menjelaskan bahwa perspektif kepemimpinan tentang kepemimpinan menurut Yohanes pasal 21, sebagai gambaran besarnya Yohanes pasal 21 ini memiliki 4 point utama yang menyebabkan Yesus bisa disebut sebagai agen perubahan juga yaitu yang pertama adalah berbasis kasih; kedua, persiapan pemulihan; ketiga, pemeliharaan komitmen; dan akhirnya, itu menuntun individu untuk pemenuhan tingkat tinggi tujuan pribadi dan organisasi (Randy Poon, 2006).

Peneliti akan meneliti bagaimana kepemimpinan Maria Titik Kurniawati menurut Yohanes pasal 21 pada *CV. Goldy Prime* ,dengan menggunakan nilai – nilai kepemimpinan kristen serta kita bisa lebih mengenali dengan lebih jelas lagi tentang kepemimpinan kristen menurut Yohanes pasal 21 serta apa dampak dari diterapkannya kepemimpinan menurut Yohanes pasal 21 di *CV.Goldy Prime*.

Kepemimpinan Menurut Pasal Yohanes 21 : 1 – 25

Menurut Randy Poon(2006) kepemimpinan menurut Yohanes pasal 21 memiliki 4 ciri yaitu:

Kepemimpinan Sebagai Kasih

Menurut Randy Poon (2006) penggambaran Yohanes tentang pendekatan kepemimpinan Yesus berpusat dalam kasih yang mengalir dari surga dan meluas terhadap orang-orang yang Yesus layani dan pimpin. Kasih adalah sebagai inti. Kegigihan Yesus mempertanyakan Petrus berfokus pada satu titik utama, "Apakah engkau mengasihi Aku? Artinya, adalah kasih pada inti dari siapa Anda?". Lebih dari banyak penulis Injil lainnya, Yohanes memperkuat dasar pemikiran ini dalam pengajaran Yesus. Kata "kasih" muncul 15 kali dalam Matius dan Lukas, 6 kali dalam Markus, dan 37 kali dalam Injil Yohanes, Dalam Yohanes pasal 14:23 (NRSV), "Orang-orang yang mengasihi aku akan menuruti firman-Ku, dan Bapa-Ku akan mengasihi mereka, dan kami akan datang kepada mereka dan membuat rumah kami dengan mereka." Ini adalah cara di mana Dia mengungkapkan diriNya kepada para pengikut-Nya.

Difokuskan pada dasar pemikiran dari lainnya, moral kasih sebagai dasar memimpin seseorang juga ditemukan dalam teori-teori kepemimpinan. (Kathleen, 2003, p. 10.) dan kemudian perluasan model Patterson, keduanya mengandaikan bahwa kepemimpinan yang melayani dimulai dengan cinta (Bruce Winston, 2003, p. 2).

Kepemimpinan sebagai Persiapan Pemulihan

Menurut Randy Poon (2006) Kepemimpinan sebagai persiapan pemulihan juga sejajar dengan peran yang pemimpin miliki sebagai mentor dan peran mereka dalam mempersiapkan dan mengembangkan pengikut.

Para pemimpin juga bertanggung jawab untuk mempersiapkan dan memberdayakan pengikut dan membantu pengikut untuk mencapai potensi yang dimiliki (Stanley & Clinton, 1992, p. 40). Apa yang kita lakukan dalam hidup akan selalu menjadi konsekuensi dari siapa kita. Para mentor dan yang di mentori bergabung bersama dalam proses pembentukan (DePree & Wright, 2006).

Kepemimpinan sebagai pemeliharaan Komitmen

Dalam model kepemimpinan situasional Hersey, Hersey mengacu pada konsep kesiapan pengikut.(Hersey, 2004, p. 43-48). Dua unsur utama dari kesiapan adalah kapasitas dan komitmen.

Menurut Randy Poon (2006) jika kepemimpinan sebagai persiapan pemulihan yang memfasilitasi pengembangan kemampuan atau kapasitas pengikut, maka akan nampak bahwa para pemimpin juga harus mendidik kesediaan dan komitmen dalam kehidupan para pengikut dalam rangka meningkatkan kesiapan pengikut. Seperti Yesus menyiapkan kesiapan murid-

muridNya untuk pelayanan, tidak hanya Yesus yang harus mempersiapkan pemulihan murid-muridNya, Yesus juga harus memastikan bahwa murid-muridNya cukup berkomitmen untuk apa yang akan terjadi.

Kepemimpinan sebagai menuntun individu untuk pemenuhan tingkat tujuan pribadi dan organisasi yang lebih tinggi

Menurut Randy Poon(2006) Seiring dengan persiapan pemulihan dan pemelihara komitmen, pemimpin juga harus memberikan kesempatan dan visi ke arah mana persiapan pengikut dan komitmen akan diarahkan yang berarti mengejar tujuan yang lebih tinggi agar komitmen diperkuat.

Teori-teori kepemimpinan yang muncul seperti transformasional, hamba, spiritual, dan kepemimpinan otentik berbagi fitur umum yang sama; itu adalah apa yang Burns sebut sebagai "mengangkat kekuatan" kepemimpinan. Sebagai contoh, bahwa kepemimpinan spiritual menciptakan "visi dimana anggota organisasi mengalami rasa panggilan bahwa hidup mereka memiliki makna dan membuat suatu perbedaan." (Fry, 2003, p. 695). Bass dan Avolio menyatakan bahwa pemimpin transformasional "menyesuaikan orang lain di sekitar visi dan memberdayakan orang lain untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar untuk mencapai visi." (Bass & Avolio, 1993, p. 113) .

Kepemimpinan menurut Yohanes pasal 21

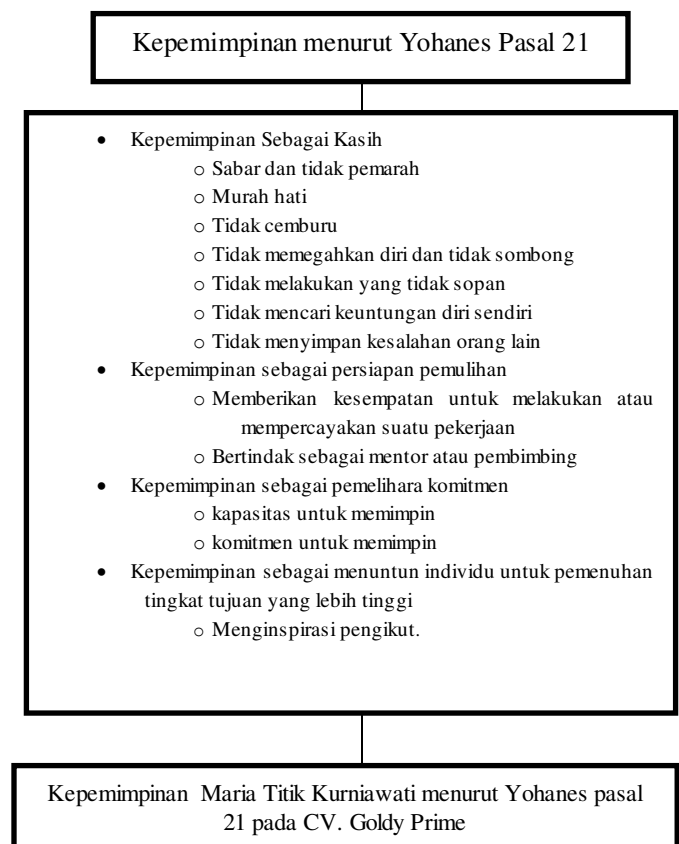
Menurut Randy Poon (2006), kepemimpinan Yesus sangat menyadari apa yang Yesus minta untuk para pengikut-Nya lakukan. Murid Yesus yaitu Yohanes menulis dalam Yohanes pasal 21:1-25 tentang perspektif kepemimpinan Yesus yang berbicara kepada suatu proses perubahan yang membimbing para pengikut-Nya. Ini dimulai dengan dasar kasih dan model kepemimpinan menurut Yohanes yang dengan dasar kasih (dalam kombinasi dengan kapasitas, kemauan, dan kesempatan untuk melakukan) memberikan motivasi yang diperlukan untuk memandu kinerja.

Fondasi kasih ini kemudian memberikan dasar dan energi untuk tiga aspek berikut kepemimpinan Yesus yang menarik dari Blumberg dan teori interaktif tiga dimensi dari performa kerja Pringle: melalui persiapan pemulihan, pemimpin mengembangkan kapasitas untuk melakukan; melalui memelihara komitmen, mereka memfasilitasi kemauan untuk melakukan; dan melalui pembentukan visi yang tinggi, mereka memberikan kesempatan untuk melakukan (Blumberg & Pringle, 1982, p. 565).

Pendekatan kepemimpinan Yesus memfasilitasi pengikut dengan kapasitas, kemauan, dan kesempatan untuk melakukan. Hal ini terus menjadi pendekatan yang konsisten dan tepat bagi para pemimpin dan pengikut di abad 21

Kerangka berpikir

Alur pemikiran pada penelitian menggunakan perspektif dari Randy Poon (2006) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan menurut Yohanes pasal 21 memiliki 4 ciri dan Dari keempat ciri ini peneliti akan melihat bagaimana penerapan kepemimpinan menurut Yohanes pasal 21 ini pada CV. Goldy Prime:



Gambar 1. Kerangka berpikir
Sumber: Randy Poon (2006); diolah kembali

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian *empiric*, dan menggunakan metode penelitian kualitatif dalam penelitian Christian Leadership ini, metode penelitian kualitatif itu lebih efektif, karena dalam Christian Leadership, peneliti sebagai yang melakukan penelitian ini lebih bisa mendapatkan informasi yang lebih tepat dan akurat jika peneliti melakukan wawancara kepada pemilik perusahaan dan kepala bagian oprasional dalam perusahaan tersebut.

Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan yang juga disebut pendekatan investigasi karena biasanya peneliti mengumpulkan data dengan cara bertatap muka langsung dan berinteraksi dengan orang-orang di tempat penelitian (McMillan & Schumacher, 2003). Penelitian kualitatif juga bisa dimaksudkan sebagai jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya (Strauss & Corbin, 2003).

Definisi Konseptual

Kepemimpinan menurut Yohanes pasal 21 ini mendefinisikan kepemimpinan itu memiliki 4 ciri – ciri, yaitu:

Kepemimpinan sebagai kasih adalah kasih Yesus kepada kita, dan indikator orang yang memiliki kasih bisa di lihat di 1 korintus 13: (4) Kasih itu sabar; kasih itu murah hati; ia tidak cemburu. Ia tidak memegahkan diri dan tidak sombong. (5) Ia

tidak melakukan yang tidak sopan dan tidak mencari keuntungan diri sendiri. Ia tidak pemarah dan tidak menyimpan kesalahan orang lain. Jadi ada 7 indikator yang bisa dipakai untuk mengukur Kasih yaitu sabar dan tidak pemarah, murah hati, tidak cemburu, tidak memegahkan diri dan tidak sombong, tidak melakukan yang tidak sopan, tidak mencari keuntungan diri sendiri, tidak menyimpan kesalahan orang lain.

Kepemimpinan sebagai persiapan pemulihan adalah tugas seorang pemimpin sebagai mentor dan mengembangkan serta membantu pengikutnya untuk mencapai potensi mereka. Cara untuk pemimpin dapat memfasilitasi ini adalah dengan cara memberikan kesempatan untuk melakukan atau mempercayakan suatu pekerjaan dan bertindak sebagai mentor atau pembimbing.

Kepemimpinan sebagai pemelihara komitmen adalah memastikan bahwa pengikut memiliki kesiapan yaitu kapasitas untuk memimpin dan komitmen untuk memimpin.

Kepemimpinan sebagai menuntun individu untuk pemenuhan tingkat tujuan pribadi dan organisasi yang lebih tinggi adalah membantu pengikut untuk mencapai visi dan misi pribadi dan organisasi yang lebih tinggi sehingga bisa diukur melalui menginspirasi pengikut.

Untuk mengetahui bagaimana penerapan kepemimpinan menurut Yohanes pasal 21 ini yaitu melalui 4 ciri – ciri di atas, bagaimana penerapan kepemimpinan menurut Yohanes pasal 21 di CV. Goldy Prime ini.

Informan Penelitian

Karakteristik Informan Penelitian

Pemilihan informan dalam penelitian ini di dasarkan pada beberapa kriteria. Kriteria tersebut adalah informan merupakan orang yang bekerja di perusahaan tersebut, baik perempuan maupun laki – laki dan tidak terbatas oleh usia. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive sampling*.

Alasan peneliti mengikutsertakan informan dengan kriteria diatas adalah peneliti ingin mengetahui secara tepat bagaimana penerapan dari *Christian Leadership* menurut yohanes pasal 21 dalam perusahaan yang di teliti, agar informasi yang diperoleh bisa tepat dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh peneliti, dan alasan memilih *purposive sampling* supaya sampel yang diperoleh bisa benar – benar sesuai dengan penelitian yang dilakukan, Adapun informan dalam perusahaan ini adalah:

1. Maria Titik Kurniawati sebagai *Owner* dari CV. Goldy Prime, Maria Titik walaupun sebagai owner masih tetap aktif dalam perusahaan yang di miliki, Maria Titik Kurniawati sebagai pengambil keputusan dan bertanggung jawab penuh atas kepemimpinan dalam perusahaan.

2. Sanjaya Saputra sebagai Branch Manager, Sanjaya mengetahui keseluruhan operasional perusahaan serta Sanjaya juga yang bertugas untuk membantu Johannes Hadi (Direktur utama CV. Goldy Prime dan anak dari Maria Titik Kurniawati) secara langsung dalam operasional dan membantu Johannes dalam mengambil keputusan dalam perusahaan yang berhubungan langsung dengan operasional perusahaan.

3. Daniel Oktavianus sebagai Kepala Gudang dari CV. Goldy Prime, Daniel bertanggung jawab penuh terhadap gudang dan Stok barang.

4. Julius sebagai wakil kepala gudang dari CV. Goldy Prime, Julius bertanggung Jawab untuk membantu Daniel dalam mengurus gudang karena Daniel biasanya akan pergi ke kantor untuk mengurus administrasi di kantor, dan Julius menjadi orang kepercayaan dari Daniel untuk menjaga dan mengurus gudang apalagi ketika bongkar muat barang.

Jumlah Informan Penelitian

Jumlah informan dalam penelitian ini adalah empat orang, yang merupakan *owner* dari CV. Goldy Prime, *Branch Manager*, kepala gudang dan asisten kepala gudang. Alasan utama jumlah informan tersebut adalah karena dalam penelitian ini peneliti hanya membutuhkan informasi dari pemilik perusahaan, orang yang memimpin perusahaan secara langsung serta bertanggung jawab terhadap operasional perusahaan dan bagian gudang.

Metode pengambilan data

Wawancara

Peneliti memilih menggunakan metode wawancara karena dalam penelitian ini yang menjadi informasi atau data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah berupa kata – kata yang diucapkan oleh subyek secara langsung, sehingga informasi yang diperoleh dapat menggambarkan dengan jelas bagaimana seorang pemilik perusahaan perusahaan bisa menerapkan nilai – nilai Christian Leadership menurut yohanes pasal 21 dan saya akan melakukan wawancara kepada pemilik perusahaan dan kepala bagian operasionalnya.

Wawancara adalah suatu proses komunikasi interaksional antara dua orang, setidaknya satu diantaranya memiliki tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, dan biasanya melibatkan pemberian pertanyaan dan menjawab pertanyaan (Stewan & Cash, 2000).

Wawancara dalam penelitian ini menggunakan wawancara mendalam yang dimana wawancara ini tetap menggunakan pedoman wawancara tetapi penggunaannya tidak seketat wawancara terstruktur. Dalam melakukan dan wawancara peneliti menggunakan pedoman wawancara, pedoman wawancara ini membantu peneliti untuk mengingat apa saja aspek – aspek yang harus di gali, serta apa yang sudah atau belum ditanyakan, adapun pedoman wawancara ini juga memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data sehingga dalam, proses analisa data, peneliti bisa mendapatkan informasi dan mengolah informasi yang didapat dengan benar

Triangulasi Data

Triangulasi adalah proses membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. (Bungin, 2003) Metode triangulasi yang paling banyak digunakan adalah pemeriksaan melalui sumber lainnya. ada 4 macam triangulasi sebagai:

1. Teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber.

2. Teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan metode.
3. Teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan penyidik.
4. Teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan teori.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, yaitu dengan membandingkan atau mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dengan cara membandingkan hasil wawancara dengan pengamatan hasil wawancara, dan membandingkan hasil wawancara dengan data-data tertulis yang dimiliki oleh perusahaan.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah teknik penelitian untuk membuat referensi yang dapat ditiru dengan memperhatikan konteksnya. Analisis data berhubungan dengan komunikasi atau isi komunikasi. Logika dasar dalam komunikasi, bahwa setiap komunikasi selalu berisi pesan, baik berupa verbal maupun non verbal.

1. Reduksi data
2. Penyajian data (*Data Display*)
3. Penarikan serta Pengujian Kesimpulan (*Drawing and Verifying Conclusion*).

Ketika memasuki tahap analisis data, seluruh data yang diperoleh oleh peneliti dari wawancara, pengamatan dari pencatatan yang ada di lapangan, dokumen-dokumen perusahaan atau data perusahaan, dibaca, dipelajari dan ditelaah keterkaitannya satu sama lain. Peneliti juga melakukan pengumpulan data melalui wawancara dengan berdasarkan panduan wawancara yang ditulis langsung, dan melalui observasi pada perusahaan, setelah itu peneliti akan melakukan evaluasi terhadap data – data yang telah diperoleh, apakah semua data yang diperlukan telah terpenuhi semua.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Perusahaan

Awal berdirinya Goldy Prime adalah tanggal 6 Februari 2006, *CV. Goldy Prime* didirikan oleh Honggo Purnomo dan Maria Titik Kurniawati. Honggo Purnomo merupakan kelahiran Surabaya pada bulan November 1953 dan Maria Titik Kurniawati juga merupakan kelahiran Surabaya tapi pada bulan September 1959. *CV. Goldy Prime* merupakan perusahaan distributor di bidang pangan yang di mulai dari pengambilan barang dari supplier lain atau pabrik lalu di jual lagi. Lalu dikembangkan oleh Maria Titik Kurniawati sampai sekarang yang bisa berkembang serta pada sekarang ini sudah bisa membuat produk sendiri dan bisa bersaing di pasaran. *CV. Goldy Prime* sudah mengalamai Jatuh bangun di mulai dari omzet atau penjualan yang meledak hingga hampir bangkrut tetapi *CV. Goldy Prime* bisa bangkit dan terus maju di saat persaingan sekarang ini yang semakin ketat.

Visi perusahaan

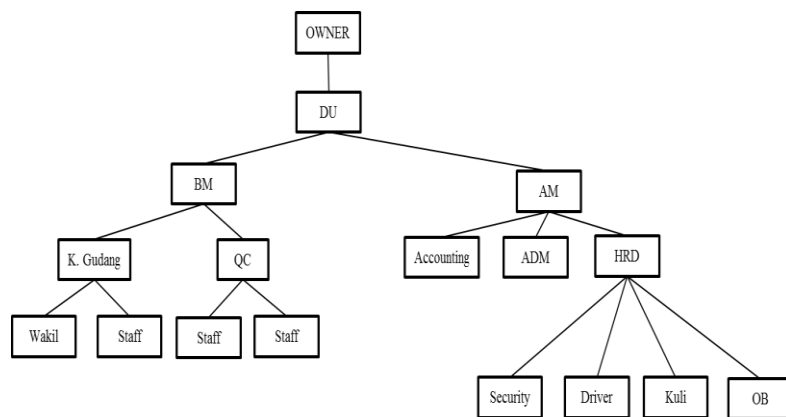
Menjadikan perusahaan yang unggul dan tangguh dalam menghadapi berbagai persaingan global.

Misi Perusahaan

- Terus meningkatkan produksi dan kinerja.
- Mengutamakan mutu dan pelayanan demi kepuasan pelanggan.
- Terus berkembang dan maju di dalam perubahan jaman.

Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan hal penting dalam sebuah organisasi dan menentukan struktur yang tepat dan sesuai dengan perusahaan bukanlah hal yang mudah, dengan struktur yang baik maka pencapaian visi dan misi perusahaan menjadi lebih terstruktur. Dan struktur organisasi juga membantu untuk mengetahui dengan jelas jabatan – jabatan yang ada sehingga karyawan bisa mengetahui dengan jelas apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab yang harus di lakukan. Berikut struktur organisasi *CV. Prime Goldy*:



Gambar 2. Struktur Organisasi *CV. Goldy Prime*
Sumber : *CV. Goldy Prime* Surabaya

Kepemimpinan sebagai kasih Sabar dan tidak pemarah

Pemimpin *CV. Goldy Prime* dalam menjalankan perusahaannya, kurang bisa bersabar dan kalau marah bisa memberikan dampak kepada yang lain, seperti terkena omelan dari pemimpin *CV. Goldy Prime*, hal ini di akui oleh narasumber 2, narasumber 3 dan narasumber 4, memberikan pendapat yang sama bahwa pemimpin *CV. Goldy Prime*, kalau lagi marah bisa mengakibatkan yang lain kena dampaknya sehingga ketika kondisi seperti itu banyak dari karyawan *CV. Goldy Prime*, tidak mengajak pemimpin *CV. Goldy Prime* untuk berbicara dan menunggu kondisi tenang dulu. Menurut narasumber 2 menambahkan kalau pemimpin *CV. Goldy Prime* sedang marah sekalipun tidak mengeluarkan kata-kata yang kasar dan pemimpin *CV. Goldy Prime* bukan seorang yang pemarah karena suka memberikan nasehat dan membimbing narasumber 2 untuk menjadi lebih baik, kemudian narasumber 3 juga menjelaskan kepada peneliti pemimpin *CV. Goldy Prime* sering kali tidak sabar kalau soal pekerjaan karena

selalu minta cepat dikerjakan dan menwarkan hal tersebut karena tidak hanya mengurus satu perusahaan saja. Kemudian narasumber 4 menambahkan kalau pemimpin *CV.Goldy Prime* marah, tidaklah berlarut – larut, melainkan cepat redah kembali.

Berdasarkan informasi dari narasumber 2, narasumber 3 dan narasumber 4, membuktikan bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* memang kurang sabar dan kalau marah pun tidak berlarut – larut serta cepat redah kembali, tapi bukan merupakan seorang pemarah karena mau untuk menjadi seorang mentor untuk membantu karyawannya menjadi lebih baik.

Murah hati

Pemimpin *CV.Goldy Prime* sudah menjalankan kepemimpinan dengan menunjukan murah hati. Hal ini bisa dilihat dari tindakan pemimpin *CV.Goldy Prime* yang murah hati dalam memberikan bonus, THR, dan membantu kebutuhan karyawan yang dipimpin, serta tidak pernah menahan bonus yang seharusnya diberikan kepada karyawan yang dipimpin. Hal ini di akui oleh narasumber 2 yang mengatakan bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* merupakan orang yang perhatian yang mau membantu saat karyawan yang dipimpinnya sedang mengalami kesulitan seperti pada saat narasumber 2 sakit demam berdarah, pemimpin *CV.Goldy Prime* turut membantu dengan memberikan dukungan langsung dengan cara menjenguk langsung bahkan narasumber 2 mengatakan bahwa ada karyawan yang bekerja sebagai kuli, yang anak dari kuli itu sedang sakit keras dan tidak punya dana untuk mengobati anaknya, pemimpin *CV.Goldy Prime* ikut membantu dengan cara membiayai pengobatan anak yang sakit keras itu. Menurut narasumber 3 pemimpin *CV.Goldy Prime* juga sering membelikan makanan buat orang gudang dan kuli saat harus lembur, dan memberi tambahan dari uang pribadi sebagai uang lembur dan suka memberikan makanan ringan atau camilan. Menurut narasumber 4 juga memberikan informasi bahwa THR (Tunjangan Hari Raya) ada dua, yaitu saat natal atau lebaran dan saat imlek pemimpin *CV.Goldy Prime* memberikan THR (Tunjangan Hari Raya) yang kedua berupa angpao.

Berdasarkan informasi yang didapatkan membuktikan bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* telah menerapkan kepemimpinan menurut Yohanes pasal 21 seperti yang diungkapkan oleh Randy Poon (2006), yaitu kepemimpinan sebagai kasih dengan penilaian murah hati.

Tidak Cemburu

Pemimpin *CV.Goldy Prime* menjalankan kepemimpinan dengan menunjukan Tidak cemburu, hal ini bisa dilihat dari pemimpin *CV.Goldy Prime* yang mau membimbing karyawannya menjadi orang yang lebih baik, karena pemimpin *CV.Goldy Prime* menganggap karyawan itu bukan hanya sebagai sumber daya manusia yang Cuma bekerja tapi pemimpin *CV.Goldy Prime* ingin membimbing karyawannya untuk maju.

Menurut narasumber 2 bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* sudah membimbing narasumber 2 untuk bisa sampai ke

jabatanya yang sekarang ini sebagai *Branch Manager* yang awalnya hanya sebagai accounting. Menurut narasumber 3 bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* bahwa narasumber 3 mempunyai masalah adaptasi pada awalnya karena sistem perusahaan yang terstruktur yang tidak sama dengan tempat kerja yang dulu, dan pemimpin *CV.Goldy Prime* juga yang membuat narasumber 3 bisa beradaptasi karena di bantu oleh pemimpin *CV.Goldy Prime* dan atasan dari narasumber 3. Menurut narasumber 4 juga mengakui hal yang sama dengan narasumber 3 kalau para atasan dan pemimpin *CV.Goldy Prime* juga membantu narasumber 4 untuk terus beradaptasi, bukannya menjatuhkan satu sama lain.

Berdasarkan informasi yang didapatkan membuktikan bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* telah menerapkan kepemimpinan menurut Yohanes pasal 21 seperti yang diungkapkan oleh Randy Poon (2006), yaitu kepemimpinan sebagai kasih dengan penilaian tidak cemburu.

Tidak memegahkan diri dan tidak sombong

Pemimpin *CV.Goldy Prime* menjalankan kepemimpinan dengan menunjukan tidak memegahkan diri dan tidak sombong, hal ini dapat dilihat dari pemimpin *CV.Goldy Prime* masih meluangkan waktu untuk mencari tahu apa yang menjadi persoalan atau kendala dan keperluan dari karyawan – karyawan yang dipimpin, pemimpin *CV.Goldy Prime* juga terbuka akan saran dan kritikan dari karyawan – karyawan yang dipimpin.

Menurut narasumber 2, pemimpin *CV.Goldy Prime* merupakan orang yang mau mendengarkan, dan merupakan orang yang terbuka dengan kritikan dan saran yang diberikan oleh karyawan – karyawan yang dipimpin itu terlihat jelas pada saat rapat evaluasi yang diadakan setiap tahunnya. Menurut narasumber 3 memberikan informasi kalau pemimpin *CV.Goldy Prime* sering berbicara dengan karyawan – karyawan yang dipimpin, dan hal itu membuat banyak karyawan dari *CV.Goldy Prime* senang dan suka dengan pemimpin *CV.Goldy Prime*. Menurut narasumber 4 menceritakan kepada peneliti bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* pernah berbicara secara personal dengan narasumber 4 karena pada saat itu narasumber 4 sering sekali melakukan kesalahan dalam bekerja dan pemimpin *CV.Goldy Prime* memotivasi narasumber 4 untuk bisa lebih baik lagi.

Berdasarkan informasi yang didapatkan membuktikan bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* telah menerapkan kepemimpinan menurut Yohanes pasal 21 seperti yang diungkapkan oleh Randy Poon (2006), yaitu kepemimpinan sebagai kasih dengan penilaian tidak memegahkan diri dan tidak sombong.

Tidak melakukan yang tidak sopan

Pemimpin *CV.Goldy Prime* menjalankan kepemimpinan dengan menunjukan tidak melakukan yang tidak sopan, hal ini dapat dilihat dari tindakan pemimpin *CV.Goldy Prime* yang selalu memberikan kesempatan kepada karyawan – karyawan yang dipimpin untuk menjelaskan atau mengakui kesalahan yang dibuat oleh karyawan tersebut dengan kata lain pemimpin *CV.Goldy Prime* tidak bertindak semena – mena apalagi ketika memarahi karyawannya dengan cara dipanggil secara

personal dan tidak didepan umum serta pemimpin *CV.Goldy Prime* juga sangat memperhatikan karyawan lalu pemimpin *CV.Goldy Prime* juga tidak pernah membedakan karyawan dan anggota keluarga yang ikut bekerja di *CV.Goldy Prime*.

Menurut narasumber 2, pemimpin *CV.Goldy Prime* bukan hanya memberikan teguran atau peringatan saja tapi suka memberikan nasehat jika karyawan melakukan kesalahan, dan sangat memperhatikan karyawannya, contohnya pada saat narasumber 2 sedang masuk rumah sakit pemimpin *CV.Goldy Prime* memberikan dukungan secara langsung dengan menjenguk dan melihat langsung kondisi dari narasumber 2, serta narasumber 2 juga menceritakan kalau pemimpin *CV.Goldy Prime* menjalankan kepemimpinan dengan adil karena tidak membedakan apakah itu karyawan atau kerabat atau anggota keluarga sendiri yang bekerja di *CV.Goldy Prime*, setiap orang di perlakukan sama, ketika melakukan kesalahan tetap saja diberikan teguran maupun peringatan, contohnya ketika ada keponakan dari pemimpin *CV.Goldy Prime* bekerja di *CV.Goldy Prime*, dan melakukan kesalahan tetap saja di tegur dan diberi nasehat. Menurut narasumber 3, pemimpin *CV.Goldy Prime* tidak pernah memandang karyawannya yang dibawahnya sebelah mata atau bisa dikatakan kalau pemimpin *CV.Goldy Prime* selalu bisa menghargai karyawan, contohnya ketika lembur, pemimpin *CV.Goldy Prime* tidak memberikan izin untuk karyawan untuk lembur sampai larut malam, batas lembur yang ditetapkan sampai jam 8 malam saja. Menurut narasumber 4, pemimpin *CV.Goldy Prime* selalu menepati apa yang sudah dijanjikan, dan selalu tepat waktu dalam menepati apa yang sudah dijanjikan oleh pemimpin.

Berdasarkan informasi yang didapatkan membuktikan bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* telah menerapkan kepemimpinan menurut Yohanes pasal 21 seperti yang diungkapkan oleh Randy Poon (2006), yaitu kepemimpinan sebagai kasih dengan penilaian tidak melakukan yang tidak sopan.

Tidak mencari keuntungan diri sendiri

Pemimpin *CV.Goldy Prime* dalam menjalankan kepemimpinan dengan menunjukan tidak mencari keuntungan diri sendiri, hal ini dapat dilihat dari tindakan pemimpin *CV.Goldy Prime* yang selalu mengutamakan kejujuran dalam bekerja, seperti selalu menjaga kualitas dari barang yang akan di jual oleh *CV.Goldy Prime* karena pemimpin *CV.Goldy Prime* selalu mengutamakan kejujuran dalam setiap hal yang dilakukan.

Menurut narasumber 2, mengungkapkan bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* selalu memegang kualitas dari produk yang di jual meskipun persaingan sekarang sangat ketat, contohnya yang pernah terjadi adalah ketika persaingan begitu ketat, bahkan beberapa kompetitor melakukan kecurangan seperti mengurangi kualitas produk dan mengurangi berat bersih dari produk sehingga berat yang sebenarnya tidak sama dengan berat yang tertera di kemasan produk supaya bisa menghemat biaya dan menambah keuntungan,tetapi pemimpin *CV.Goldy Prime* tetap tidak

melakukan apa yang kompetitor lakukan dan tetap memegang kualitas produk yang di jual. Menurut narasumber 3, bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* adil dalam memberikan keputusan, misalnya divisi yang melakukan kesalahan , divisi itulah yang akan di tegur, contohnya ketika narasumber 3 mengalami selisih stok barang, pemimpin meminta *Branch Managernya* (narasumber 2) dan narasumber 3 untuk melakukan perhitungan ulang lagi dengan teliti dan akhirnya selisih yang didapati tidak seberapa yang awal, lalu sebagai sanksinya pemimpin mengeluarkan kebijakan untuk melakukan pemotongan gaji sesuai kesepakatan yang di sepakati oleh pemimpin, narasumber 2 dan narasumber 3. Menurut narasumber 4, menjelaskan bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* selalu mengutamakan kejujuran dalam pekerjaan, seperti yang dilakukan pemimpin yang memberhentikan supir yang melakukan kecurangan dan tidak mengakui kesalahannya.

Berdasarkan informasi yang didapatkan membuktikan bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* telah menerapkan kepemimpinan menurut Yohanes pasal 21 seperti yang diungkapkan oleh Randy Poon (2006), yaitu kepemimpinan sebagai kasih dengan penilaian tidak mencari keuntungan diri sendiri.

Tidak menyimpan kesalahan orang lain

Pemimpin *CV.Goldy Prime* dalam menjalankan kepemimpinan dengan menunjukan tidak menyimpan kesalahan orang lain, hal ini dapat dilihat dari tindakan pemimpin *CV.Goldy Prime* yang tidak pernah mengungkit kembali kesalahan yang pernah dibuat oleh karyawan. Hal itu dapat dilihat dari tindakan pemimpin *CV.Goldy Prime* menurut narasumber 2, narasumber 3, narasumber 4 yang menceritakan hal yang sama yaitu pemimpin tidak pernah mengungkit kembali kesalahan yang pernah di buat oleh karyawan dan narasumber 3 menambahkan kalau masalah yang sudah selesai benar – benar di anggap sudah selesai oleh pemimpin.

Berdasarkan informasi yang didapatkan membuktikan bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* telah menerapkan kepemimpinan menurut Yohanes pasal 21 seperti yang diungkapkan oleh Randy Poon (2006), yaitu kepemimpinan sebagai kasih dengan penilaian tidak menyimpan kesalahan orang lain.

Kepemimpinan sebagai persiapan pemulihan

Memberikan kesempatan untuk melakukan atau mempercayakan suatu pekerjaan

Pemimpin *CV.Goldy Prime* menjalankan kepemimpinan dengan menunjukan tindakan memberikan kesempatan untuk melakukan atau mempercayakan suatu pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari tindakan pemimpin *CV.Goldy Prime* yang sering sekali memberikan kesempatan untuk karyawan menjadi lebih baik dan sekaligus bisa mengetahui manakah karyawan yang bisa dipercaya.

Menurut narasumber 2, bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* memberikan kesempatan untuk narasumber 2 mencoba hal yang baru dan tidak ragu – ragu mempromosikan untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik yang awalnya dari

accounting lalu menjadi *accounting manager* dan diberikan kesempatan oleh pemimpin *CV.Goldy Prime* untuk menjadi *branch manager* sekarang ini dan sering juga diminta untuk menemani tamu yang datang jika pemimpin *CV.Goldy Prime* dan anak dari pemimpin *CV.Goldy Prime* berhalangan. Narasumber 3 juga menambahkan jika pemimpin *CV.Goldy Prime* juga mempercayakan untuk urusan perawatan mobil perusahaan yang sebenarnya di luar dari tugas dan tanggung jawab sebagai kepala gudang. Hal serupa juga diungkapkan oleh narasumber 4 yang memberikan informasi jika pemimpin *CV.Goldy Prime* juga memberikan kepercayaan untuk menagih tagihan customer yang jatuh tempo.

Berdasarkan informasi yang didapatkan membuktikan bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* telah menerapkan kepemimpinan menurut Yohanes pasal 21 seperti yang diungkapkan oleh Randy Poon (2006), yaitu kepemimpinan sebagai persiapan pemulihan dengan penilaian memberi kesempatan kepada orang yang dipimpin untuk melakukan sesuatu yang baru atau mempercayakan suatu hal.

Bertindak sebagai mentor atau pembimbing

Pemimpin *CV.Goldy Prime* menjalankan kepemimpinan dengan menunjukan Bertindak sebagai mentor atau pembimbing, hal ini dapat dilihat dari tindakan pemimpin *CV.Goldy Prime* yang selalu memberikan kesempatan untuk karyawan berkembang dan mau untuk membimbing karyawan mencapai potensi masing – masing.

Menurut narasumber 2, mengungkapkan bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* telah membantu narasumber 2 untuk mencapai potensi yang dia miliki dan berkat dari pemimpin *CV.Goldy Prime* yang mau membimbing narasumber 2 untuk mempunyai masa depan yang lebih baik yang awal hanya sebagai *accounting* sekarang sudah *branch manager*, yang walaupun pada awalnya mempunyai kendala dalam hal penyesuaian diri dengan pemimpin *CV.Goldy Prime* tapi pemimpin *CV.Goldy Prime* terus mengarahkan narasumber 2 untuk bisa berkembang sampai sekarang ini.

Menurut narasumber 3, mengungkapkan bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* merupakan salah satu orang yang membantu narasumber 3 untuk bisa beradaptasi dengan baik, dengan cara memberikan nasihat, menurut narasumber 4 juga mengungkapkan bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* juga turut membantu narasumber 4 ketika gagal dalam menjalankan tugas yang di minta, pemimpin *CV.Goldy Prime* terus memberikan nasihat dan semangat kembali kepada narasumber 4 agar tidak mudah menyerah.

Berdasarkan informasi yang didapatkan membuktikan bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* telah menerapkan kepemimpinan menurut Yohanes pasal 21 seperti yang diungkapkan oleh Randy Poon (2006), yaitu kepemimpinan sebagai persiapan pemulihan dengan penilaian menjadi seorang mentor.

Kepemimpinan sebagai pemelihara komitmen Kapasitas sebagai pemimpin

Pemimpin *CV.Goldy Prime* menjalankan kepemimpinan dengan menunjukan kapasitas sebagai pemimpin, hal ini bisa

dilihat dari tindakan pemimpin *CV.Goldy Prime* yang selalu bisa membagi waktu antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain, memiliki hidup yang membuat karyawan ingin belajar dari kehidupan pemimpin *CV.Goldy Prime*.

Menurut narasumber 2, mengungkapkan bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* memiliki kapasitas sebagai seorang pemimpin, meski perusahaan yang di kelola oleh pemimpin *CV.Goldy Prime* tidak hanya satu, melainkan ada beberapa, pemimpin *CV.Goldy Prime* masih bisa tetap membagi waktu untuk mengurus semua perusahaan yang dimiliki oleh pemimpin *CV.Goldy Prime*. Narasumber 3 menambahkan bahwa narasumber 3 sama sekali tidak meragukan kapasitas dari pemimpin *CV.Goldy Prime*, karena menurut narasumber 3 kalau perusahaan bisa maju sampai sekarang ini karena jasa dan perjuangan dari pemimpin *CV.Goldy Prime* karena narasumber 3 mendengar cerita dari karyawan yang lain bahwa *CV.Goldy Prime* sempat mengalami penurunan sejak suami dari pemimpin *CV.Goldy Prime* meninggal dunia, tetapi pemimpin *CV.Goldy Prime* terus berusaha sehingga akhirnya bisa jadi seperti sekarang ini. Menurut narasumber 4, mengungkapkan bahwa narasumber 4 tidak meragukan kapasitas pemimpin *CV.Goldy Prime* karena pemimpin *CV.Goldy Prime* telah menginspirasi narasumber 4 untuk mempunyai pemikiran untuk terus maju yaitu mengembangkan usaha warung kopi yang sekarang di kelola oleh orangtua dari narasumber 4.

Berdasarkan informasi yang didapatkan membuktikan bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* telah menerapkan kepemimpinan menurut Yohanes pasal 21 seperti yang diungkapkan oleh Randy Poon (2006), yaitu kepemimpinan sebagai pemelihara komitmen dengan penilaian kapasitas sebagai pemimpin.

Komitmen untuk memimpin

Pemimpin *CV.Goldy Prime* dalam menjalankan kepemimpinan dengan menunjukan komitmen untuk memimpin, hal ini bisa dilihat dari tindakan pemimpin *CV.Goldy Prime* yang selalu konsisten dan memegang integritas dalam pekerjaan, serta selalu menepati apa yang di janjikan seperti bonus gaji, THR, dll.

Menurut narasumber 2 mengungkapkan walaupun perusahaan sedang mengalami masa sulit, pemimpin *CV.Goldy Prime* tetap memegang apa yang sudah di janjikan, contohnya memberikan gaji kepada karyawan selalu tepat waktu dan tidak berhenti berusaha untuk membawa *CV.Goldy Prime* bisa keluar dari masa sulit dan sampai sekarang bisa bangkit. Menurut narasumber 3, juga mengungkapkan bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* sangat berkomitmen dengan *CV.Goldy Prime* contohnya itu selalu memberikan apa yang memang benar – benar diperlukan karyawan. Menurut narasumber 4, mengungkapkan bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* mempunyai komitmen dalam memimpin perusahaan, dan narasumber 4 memberikan contoh bonus – bonus yang dijanjikan selalu diberikan dan terus mengarahkan karyawan agar jadi lebih baik.

Berdasarkan informasi yang didapatkan membuktikan bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* telah menerapkan

kepemimpinan menurut Yohanes pasal 21 seperti yang diungkapkan oleh Randy Poon (2006), yaitu kepemimpinan sebagai pemelihara komitmen dengan penilaian komitmen.

Kepemimpinan sebagai menuntun individu untuk pemenuhan tingkat tujuan pribadi dan organisasi yang lebih tinggi.

Membuat pengikutnya memiliki rasa bahwa hidupnya berarti atau mempunyai makna

Pemimpin *CV.Goldy Prime* dalam menjalankan kepemimpinan menunjukkan tindakan membuat pengikutnya memiliki rasa bahwa hidupnya berarti atau mempunyai makna, hal ini bisa dilihat dari tindakan pemimpin *CV.Goldy Prime* yang mempunyai visi untuk membimbing para karyawan agar menjadi orang yang lebih baik bahkan jika memungkinkan untuk membimbing karyawan mempunyai usaha sendiri dan hal ini tidak membuat pemimpin *CV.Goldy Prime* merasa tersaingi malahan membuat pemimpin *CV.Goldy Prime* menjadi bahagia karena sudah itulah yang menjadi visi dari pemimpin *CV.Goldy Prime*.

Menurut narasumber 2 mengungkapkan bahwa narasumber 2 memiliki visi untuk membuka usaha sendiri itu merupakan hasil dari dukungan dan motivasi dari pemimpin *CV.Goldy Prime* bahkan pemimpin *CV.Goldy Prime* juga secara terbuka mau diajak untuk berkonsultasi. Menurut narasumber 3, mengungkapkan bahwa karena pemimpin *CV.Goldy Prime* lah yang membuat narasumber 3 mempunyai keinginan terus bekerja di *CV.Goldy Prime* untuk mengejar jenjang karir berikutnya sebab narasumber 3 melihat pemimpin *CV.Goldy Prime* merupakan pemimpin yang berbeda dari pemimpin di tempat – tempat kerja sebelumnya. Menurut narasumber 4, mengungkapkan bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* yang menjadi inspirasi bagi narasumber 4 yang pada awalnya narasumber 4 sering mengalami kegagalan dalam menjalankan tugas yang disuruh sehingga pemimpin *CV.Goldy Prime* memanggil narasumber 4 secara personal dan dari pembicaraan itulah muncul keinginan atau visi untuk mengembangkan bisnis warung kopi yang dikelola oleh orangtua dari narasumber 4.

Berdasarkan informasi yang didapatkan membuktikan bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* telah menerapkan kepemimpinan menurut Yohanes pasal 21 seperti yang diungkapkan oleh Randy Poon (2006), yaitu kepemimpinan sebagai menuntun individu untuk pemenuhan tingkat tujuan pribadi dan organisasi yang lebih tinggi dengan penilaian membuat pengikutnya memiliki rasa bahwa hidupnya berarti atau mempunyai makna.

Implikasi Managerial

Dari penelitian yang telah dilakukan pemimpin *CV.Goldy Prime* menerapkan kepemimpinan menurut Yohanes pasal 21 ini, dan hasil yang didapatkan oleh pemimpin *CV.Goldy Prime* sekarang ini adalah dari karyawan yang di wawancarai seluruhnya betah bekerja di *CV.Goldy Prime* bukan hanya jajaran manajemen atas seperti direktur dan manager saja tapi juga jajaran manajemen bawah seperti bagian gudang, asisten gudang serta kuli pun merasakan senang

bekerja, karyawan menjadi lebih kreatif sebab selalu dipercayakan suatu hal atau pekerjaan untuk mereka bertumbuh atau belajar sesuatu yang baru salah satu contohnya itu adalah narasumber 2 yang cuma awal dari *accounting* menjadi *Branch Manager* dan datang tidak cuma membawa keluhan tapi juga membawa solusinya juga serta karyawan yang di wawancarai oleh peneliti, memiliki visi hidup kedepannya baik itu usaha sendiri atau melanjutkan karir pekerjaan di perusahaan *CV.Goldy Prime*.

IV. KESIMPULAN / RINGKASAN

Peneliti mengambil kesimpulan bahwa pemimpin *CV.Goldy Prime* sangat menonjolkan dalam hal kepemimpinan sebagai persiapan pemulihan karena pemimpin *CV.Goldy Prime* selalu memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk melakukan hal yang baru atau dipercayakan suatu pekerjaan atau suatu hal kepada karyawan, serta terus menjadi mentor bagi karyawan untuk bertumbuh menjadi lebih baik. Dan yang menjadi titik paling lemah adalah kepemimpinan sebagai kasih yang masih kurang baik diterapkan karena pemimpin *CV.Goldy Prime* mempunyai masalah dengan kesabaran yaitu ketika sedang marah orang yang di sekitar akan menjaga jarak dengan cara tidak mengajak berbicara pemimpin *CV.Goldy Prime* karena kondisi yang masih belum kondusif untuk di ajak berbicara

DAFTAR PUSTAKA

- Anselm, S. & Corbin. (2003). *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Blumberg, M., & Pringle, C. D. (1982). *The missing opportunity in organizational research- some implications for a theory of work performance*. *Academy of Management Review*, 7(4), 560 – 569.
- Bungin, B. (2003). *Analisa Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Fry, L. W. (2003). *Toward a Theory of Spiritual Leadership. Paper presented at the Servant Leadership Roundtable at Regent University, Virginia Beach, VA.*
- Hersey, P. (2004). *The Situational Leader*. US: Center for leadership studi.
- Patterson, K.A. (2003). *Servant Leadership: A Theoretical Model. Unpublished Doctoral Dissertation*, Regent University.
- Paul D. Stanley and J. Robert Clinton. (1992). *Connecting: The Mentoring Relationships You Need to Succeed in Life*. Colorado Springs. Navpress.
- Poon, R. (2006). *JOHN 21: A JOHANNINE MODEL OF LEADERSHIP. Journal biblical prespective in leadership 1 no 1.*
- Winston, B. E. (2003). *Extending Patterson's servant leadership model: Coming full circle. Paper presented at the Servant Leadership Roundtable at Regent University, Virginia Beach, VA.*